

**УДК 65.801.2**

*Э.П. Чекалина, канд.экон.наук,*

*Н.Г. Чекалина,*

*Т.Г. Статейко,*

*Л.Б. Шутько*

### **Эффективность управленческого труда**

Вопросами эффективности управленческого труда человечество стало интересоваться с того этапа развития экономической мысли, когда управленческий труд в связи с более глубоким разделением труда выделялся с самостоятельный вид деятельности.

Исторически прослеживаются четыре модели организации, в которых совершенствовалась оценка эффективности управленческого труда.

Первая – модель механической конструкции организации, теоретической базой которой являются положения «школы научного менеджмента», получила широкое распространение в первой четверти XX в. Родоначальник Ф. Тейлор рассматривал эффективность с точки зрения факторов времени и расчетного процесса производства на составляющие, выделения элементов работы, нормирования труда. Другой представитель этого теоретического направления – М. Вебер обосновал положение, согласно которому самой эффективной формулой организации является рациональная комбинация основных факторов производства: средств производства, рабочей силы. Сырья и материалов, которая позволяет максимизировать прибыль, рентабельность, капиталовложения, оборот капитала. Для их достижения с максимальной эффективностью необходимо оптимизировать использование всех видов ресурсов. Поэтому менеджмент организации должен быть ориентирован на оперативное управление.

Вторая модель, в основу которой положены теории «человеческих отношений и поведенческих наук», - Э. Мейо. Д. Макгрегор и др. – 30-е годы XX в. - построена на определении организации как коллектива, сформированного по принципу разделения труда. Поэтому элементами модели являются: внимание к работникам, их мотивация, коммуникации, лояльность, участие в принятии решений. Особое внимание уделяется стилю управления и его влиянию на показатели производительности и удовлетворенности работников своим трудом. Главные задачи менеджмента – организация и управление персоналом.

В обеих моделях управляющая подсистема ориентирована на анализ внутренних факторов и условий функционирования организации.

В третьей модели организация представляется в виде сложной иерархической системы, тесно связанной с внешней средой (середина XX в.). Ее основу составляет общая теория систем (А. Чендерлен, П. Лоуренс, Дж. Ловш, Э.Г. Юдин, В.В. Дрижинин и др.). Ключевые факторы успеха организации находятся в двух сферах: во внешней, из которой она получает все виды ресурсов, включая и информацию; во внутренней, сильные и слабые стороны которой создают определенные предпосылки для преобразования ресурсов в продукцию и услуги. Главным направлением деятельности менеджеров становится стратегическое управление. Эффективность организации оценивается как системная целесообразность, учитывающая ее способности к саморегулированию и самоорганизации, а также к достижению целей при изменении внешних условий и факторов.

Четвертая модель (формируется с 80-х годов) представляет организацию, в деятельности которой заинтересованы различные группы как внутри, так и вне ее границ. Цели организации трактуются не столько в плане производства и сбыта продукции, получения прибыли, сколько с позиции удовлетворения различных

запросов связанных с нею групп: потребителей, поставщиков, конкурентов, инвесторов, общества в целом. В основу этой модели положена стратегия ограниченной оптимизации, при которой достижение какой-либо одной цели лимитируется требованием выполнить и другие цели на приемлемом уровне. Это приводит к необходимости соблюдения баланса между такими разными по значению целями как, например, объем продаж, прибыль, доходы, интересы персонала и местных органов, защита окружающей среды и т.д.

Главными функциями менеджмента становятся: достижение высокой производительности и эффективности путем укрепления духа сотрудничества и постоянного балансирования интересов вовлеченных в дела организации основных групп, необходимых для укрепления позиций организации в обществе.

В реальной действительности нет организаций, которые стоили бы свою деятельность в полном соответствии с какой-либо одной моделью. Чаще всего в них наблюдается процесс перехода от одних приоритетов к другим, например, от модели «закрытого типа» с ориентацией на оптимальное использование ресурсов к модели «открытого типа», результаты деятельности которой определяются по системному эффекту.

На основании изучения данного вопроса можно выделить критерии эффективности управленческого труда, дифференцируя их на общие и частные (см. табл.1). К факторам эффективности управления можно отнести:

1. результаты стратегического управления: учет факторов внешней и внутренней среды организации.

2. укрепление духа сотрудничества и вовлечение работников в дела организации.

3. укрепление позиции организации в обществе:

3.1 политика увязки собственных интересов организации с интересами партнеров по бизнесу.

3.2 соответствие социально- культурной политики нормам и ценностям коллектива и общества в целом.

4. результаты оперативного управления за счет оптимизации использования ресурсов организации.

#### **Оценка эффективности управления организацией**

Критерии оценки
1.Общие:
1.1.Затраты на 1 грн товарной продукции
1.2.Рентабельность производства
1.3.Социальная эффективность
1.3.1. Рост количества рабочих мест
1.3.2. Рост заработной платы работающих
1.3.3. Повышение квалификации работников
1.4 эффективность охраны окружающей среды
2. Частные:
2.1. Соотношение темпов роста затрат на управление и объем прироста продукции
2.2.Отношение прибыли к затратам на управление
2.3.Отношение прибыли к численности работников аппарата управления

Использование перечисленных факторов эффективности управления позволит повысить уровень общих и частных критериев эффективности управленческого труда организации.

*Поступила редакцию 23.06.99 г.*